



Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-4 Tahun 2020
Tema : "Sinergi Hasil Penelitian Dalam Menghasilkan Inovasi Di Era Revolusi 4.0"
Kisaran, 19 September 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ASAHAN

Hamidah Sari Siregar

*Fakultas Ekonomi Universitas Asahan Jl. Jenderal Ahmad Yani Kisaran
Sumatera Utara*

ABSTRAK

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan yaitu 77 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 77 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan dan secara parsial pengaruh yang paling dominan terhadap Semangat Kerja pegawai adalah Lingkungan Kerja. Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial variabel Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Untuk lebih meningkatkan Semangat Kerja pegawai, agar setiap pegawai dapat lebih beradaptasi terhadap Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi dalam berkerja dan pimpinan agar dapat selalu memperhatikan Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi kantornya agar dapat meningkatkan Semangat Kerja dari pegawainya.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Semangat Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Perlakuan yang kurang adil antara satu pegawai dengan pegawai lain akan menimbulkan persaingan yang kurang sehat untuk memperoleh perhatian dari atasan. Keadaan seperti ini akan membuat ketidakharmonisan hubungan antara sesama pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi di salah satu bidang belum tentu memperoleh tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Lambat laun pegawai seperti ini akan mengalami penurunan semangat kerja karena mereka berpikir bahwa baik atau tidaknya

pekerjaan yang dilakukan tidak dinilai dari hasil pekerjaan mereka melainkan berdasarkan seberapa dekat pegawai itu dengan atasannya.

Dengan demikian untuk mengetahui semangat kerja pegawai haruslah diperhatikan dari kumpulan sikap-sikap individu dalam hubungannya dengan kelompok atau organisasi, karena semangat kerja merupakan akibat adanya hubungan antara individu dari kelompok kerja maupun terhadap organisasinya. Pegawai akan bertindak laku tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu seorang pemimpin



haruslah dapat memberikan perhatian dan menaruh minat terhadap pegawai serta harus pula memberikan pengakuan kepada mereka atas hasil-hasil yang telah dicapai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis membuat judul penelitian adalah pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut yaitu sejauhmana pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan?

Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.

II. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Juli 2020 sampai Agustus 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan yang berjumlah 77 responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2005). Dalam hal ini jumlah sampel di penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 77 responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini mempergunakan dua jenis data, yaitu :

1. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan terutama untuk tujuan investigasi yang sedang dilakukan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari wawancara (*interview*) kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan dan daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.
2. Data sekunder. Data sekunder dapat diklasifikasikan berdasarkan sumber, yaitu data internal dan data eksternal. Data internal adalah data yang berasal dari dalam instansi. Sedangkan, data eksternal adalah data yang berasal dari luar instansi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis dengan Metode Regresi Linier Berganda

1. Hasil Uji Regresi

Hasil uji regresi menyatakan bahwa lingkungan kerja dan iklim



organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Dalam hal ini pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan telah berhasil dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dengan melakukan pendekatan terhadap

lingkungan kerja dan iklim organisasi. Artinya semakin baik pelaksanaan lingkungan kerja dan iklim organisasi maka akan semakin baik atau semakin meningkat pula semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.471	1.539	
	Lingkungan_Kerja (X_1)	1.348	.148	1.272
	Iklim_Organisasi (X_2)	1.081	.144	1.047

a *Dependent Variable:* Semangat_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah :

$$\hat{Y} = 8,471 + 1,348X_1 + 1,081X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) dapat mempengaruhi semangat kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Lingkungan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontibusnya terhadap semangat kerja (Y) pegawai

Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan iklim organisasi yang ada pada kantor tersebut.

2. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Serempak (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara serempak dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Uji F Hipotesis

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.775	2	30.388	41.720	.000(a)
	Residual	53.900	74	.728		
	Total	114.675	76			

a *Predictors:* (Constant), Iklim_Organisasi, Lingkungan_Kerja

b *Dependent Variable:* Semangat_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)



Berdasarkan Tabel 2 di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (41.720) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3.12), dan $sig. \alpha$ (0.000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara serempak lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan,

dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan.

b. Hasil Uji Koefisien determinan (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap semangat kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728(a)	.530	.517	.853

a Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi, Lingkungan_Kerja

b Dependent Variable: Semangat_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.530. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan iklim organisasi memiliki kemampuan menjelaskan terhadap variabel semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan sebesar 53%. Sedangkan sisanya sebesar 47% merupakan pengaruh

dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal dilakukan dengan pengujian *Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		77
Normal	Mean	.0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	.84214605
Most Extreme	Absolute	.232
Differences	Positive	.157
	Negative	-.232



<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	2.033
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.052

a *Test distribution is Normal.*

b *Calculated from data.*

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel di atas diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov test* sebesar 2.033 dan *asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.052 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian maka model regresi hipotesis pertama tersebut memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolineritas

Uji untuk menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan_Kerja	.328	3.053
	Iklim_Organisasi	.328	3.053

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

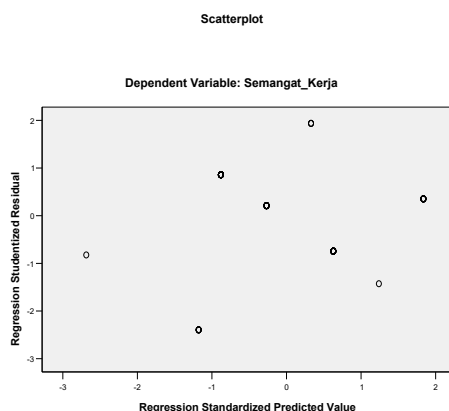
Berdasarkan pada Tabel 5. di atas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri atas lingkungan kerja dan iklim organisasi lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Dengan demikian persamaan regresi hipotesis terbebas dari asumsi multikolineritas.

Berdasarkan pada Gambar 1 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis pertama terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu pada hipotesis secara serempak, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan, dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberi arti bahwa lingkungan kerja dan iklim



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



organisasi sangat menentukan dalam peningkatan semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan daripada iklim organisasi. Hal ini disebabkan oleh penilaian sebagian besar pegawai yang menginginkan kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman, tenang dan teratur yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Saran

Lingkungan kerja dan iklim organisasi merupakan bagian penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Berkaitan dengan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh lebih dominan, maka ada baiknya pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan meningkatkan upaya perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja saat ini. Bagian yang perlu mendapat perhatian khusus adalah memperbaiki tata ruang kantor agar sesuai dengan kebutuhan pegawai sebagai upaya mempermudah ruang gerak dalam menjalankan aktivitasnya. Selain itu, penambahan penyejuk ruangan akan berdampak baik pada kenyamanan pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies. 2005. *Lingkungan Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan
- Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L. 2003. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kelima. Erlangga. Jakarta
- Handoko. T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermawan, Asep. 2006. *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Mandar Maju. Jakarta.
- Newstrom, John W. and Keith Davis. 2002. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill. North America.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pratisto, Arif. 2004. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2004. *Perilaku Organisasi, Konsep,*



Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-4 Tahun 2020
Tema : "Sinergi Hasil Penelitian Dalam Menghasilkan Inovasi Di Era Revolusi 4.0"
Kisaran, 19 September 2020

- Kontroversi dan Aplikasi*. PT. Prenhalindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Cetakan Pertama. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Hendry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.